4. La rupture conventionnelle - @ *Réf. Internet : TP.4D4*

Ce nouveau mode de rupture du contrat de travail est institué par la loi du 25 juin 2008 relative à la modernisation du marché du travail.

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise à des règles destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Le formulaire de demande d'homologation ainsi que celui d'autorisation relatif à la rupture conventionnelle d'un salarié protégé contiennent en leur partie 3 la convention de rupture. Ainsi, aucun document complémentaire n'est obligatoire pour la validité de la demande.

Cependant, si les parties le souhaitent, ce formulaire peut être éventuellement complété par des feuillets annexes explicitant les points d'accord de volonté des parties dans le cadre de la rupture. Un formulaire accompagné d'une convention de rupture portant identité et signature des parties est recevable comme demande d'homologation d'une rupture conventionnelle.

A. ➤ Les entretiens préalables et la possibilité d'assistance - @ *Réf. Internet : TP.4D4A*

Les parties au contrat conviennent du principe de la rupture conventionnelle au cours **d'un ou plusieurs entretiens** au cours desquels le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié ;
- soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretien(s), l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié lui-même se fait assister. Le salarié en informe l'employeur auparavant. Si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

La prise en charge de l'assistance du salarié par un conseiller du salarié dans le cadre d'une rupture conventionnelle s'effectue dans les conditions de droit commun relatives à cette mission. À cet effet, l'intervention s'impute sur le crédit d'heures de 15 heures par mois maximum.

De même, le remboursement des frais de déplacement s'opère dans les mêmes conditions en termes de justificatifs à fournir dont, notamment, l'attestation du salarié assisté. Les interventions (une ou plusieurs par convention de rupture) sont également comptabilisées dans le seuil d'au moins 4 interventions ouvrant droit au bénéfice de l'indemnité forfaitaire (C. trav., art. D. 1232-8).

B. ➤ La signature de la convention de rupture et rétractation - @ *Réf. Internet : TP.4D4B*

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment la **date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation,** et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

a) Le montant de l'indemnité

Cette indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement soit à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté, ou à l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable.

Dans le cas où le salarié partie à la rupture conventionnelle a moins d'une année d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle lui est due **au prorata du nombre de mois de présence.**

Exemple :

Pour un salarié ayant 7 mois d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit être égale à : salaire brut mensuel moyen x *1/5* x *7/12.*

b) Le régime fiscal et social de l'indemnité

Elle a le même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement si le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire (voir le paragraphe 4F-2d, « Régime social et fiscal de l'indemnité de licenciement »).

En revanche, pour les salariés bénéficiant d'une pension de retraite d'un régime légal obligatoire, l'indemnité de rupture conventionnelle est assujettie dès le 1er euro aux cotisations sociales de Sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS. Cela concerne tous les salariés âgés de 60 ans et plus.

Pour les salariés âgés de 55 ans à 59 ans compris, vous devez présenter un document relatif à la situation du salarié au regard de ses droits à retraite de base à l'agent de contrôle. À ce titre, vous pouvez demander au salarié une copie du document attestant de sa situation au regard de ses droits à la retraite de base.

c) La rétractation

À compter de la date de signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation.

Ce délai commence à courir au lendemain de la date de la signature de la convention de rupture. Lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen et attestant de sa date de réception par l'autre partie.